

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

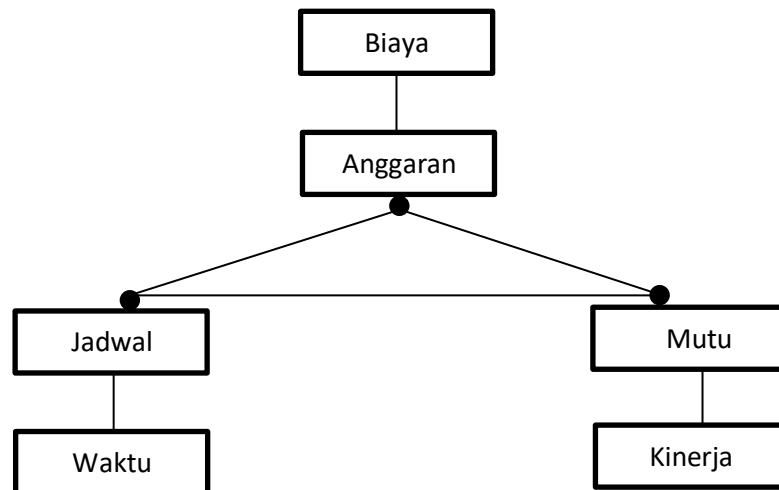
A. Kajian Pustaka

1. Sasaran Penjadwalan Proyek

Setiap proyek memiliki tujuan khusus, dalam proses pencapaian tujuan tersebut telah ditentukan batasan, yaitu besarnya biaya (anggaran) yang dialokasikan dan jadwal serta mutu yang harus dipenuhi, yang disebut dengan tiga kendala (*triple constraint*). Maka dibuatlah jadwal untuk memantau sejauh mana kegiatan proyek berlangsung.

Penjadwalan pekerjaan yang berarti waktu dan memasukkan biaya kedalam daftar item pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan pengertian secara teoritis yang berarti mengatur rencana kerja dari satu bagian atau suatu unit pekerjaan (H.Bachtiar Ibrahim, 1993:28). Pada lingkup waktu pelaksanaan jadwal proyek terdiri dari jadwal induk, jadwal bulanan, jadwal mingguan. Jadwal yang terdiri dari item pekerjaan, jadwal pengadaan barang, dan jadwal penggunaan peralatan.

Menurut (Iman Soeharto, 2001:3) Parameter penting bagi penyelenggaraan proyek yang sering di asosiasikan sebagai sasaran proyek tiga kendala (*triple constraint*).



a. Anggaran

Proyek yang dibuat harus diselesaikan dengan biaya yang tidak melebihi anggaran. Untuk proyek-proyek yang membutuhkan dana dalam jumlah besar dan jadwal bertahun-tahun, anggarannya tidak hanya ditentukan untuk total proyek, tetapi juga dipecah menurut komponen-komponennya yang jumlahnya disesuaikan dengan keperluan.

b. Jadwal

Proyek harus dikerjakan sesuai dengan batas waktu dan tanggal akhir yang telah ditentukan. Bila hasil akhir adalah produk baru, maka penyerahannya tidak boleh melewati batas waktu yang ditentukan.

c. Mutu

Produk atau hasil kegiatan proyek harus memenuhi spesifikasi dan kriteria yang dipersyaratkan. Memenuhi persyaratan mutu berarti mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan. Hal ini sering disebut sebagai *fit for the intended use*.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Project *Schedule*

- a. **Kondisi Lingkungan Kerja**, Lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman dapat meningkatkan hasil yang akan dicapai oleh sebab itu kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil kerja merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut (Edi Sutrisno, 2010 : 104).
- b. **Kemampuan**, Pekerja memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja.
- c. **Kepuasan dan semangat kerja**, ini merupakan suatu rasa atau perasaan senang untuk berusaha lebih baik dari hari ke hari. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya (Edi Sutrisno, 2010 : 104).
- d. **Mutu**, Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada Undang-Undang No.1 Tahun 1970 menjelaskan bahwa keselamatan kerja mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, tempat kerja, dan lingkungan kerja, cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta memberikan perlindungan sumber produksi yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu bentuk upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas kelelahan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan, serta upaya memelihara dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, mencegah terjadinya kecelakaan kerja, melindungi tenaga kerja, kebakaran atau pencemaran lingkungan kerja (Wowo Sunaryo, 2015:16).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terdapat di PT. Weltes Energi Nusantara Gresik adalah :

- a. ***Safety Talk***, merupakan suatu pertemuan rutin antara supervisor dan karyawan dalam membicarakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Weltes seperti isu terbaru, regulasi, prosedur kerja, APD (Alat Perlindungan Diri), potensi titik-titik lokasi yang berbahaya (dari yang cukup berbahaya hingga daerah kritis), hal-hal yang tidak boleh dilakukan bila berada di daerah berbahaya, barang-barang yang tidak boleh dibawa bila ada di daerah yang berbahaya,

petunjuk penggunaan APD (Alat Perlindungan Diri) dan petunjuk bila terjadi kebakaran/kecelakaan.

- b. Alat Perlindungan Diri (APD)** Perusahaan menyediakan alat pelindung diri untuk semua bagian tubuh untuk mencegah bahaya yang mungkin terjadi. Karyawan maupun pengunjung serta orang-orang yang berada di dalam lingkungan pabrik wajib menggunakan alat pelindung diri. Alat pelindung diri untuk memasuki zona pabrik terdiri dari :

- 1. Pelindung Kepala / Helm Pelindung,** Seluruh karyawan, kontraktor, tamu, dan supplier harus memakai topi pelindung di daerah merah / berbahaya (*restricted area*).
- 2. Pelindung Mata (*Safety Goggle*),** Karyawan harus memakai pelindung mata (*Safety Goggle*) bila sedang melakukan tugas-tugas pemeriksaan, pemeliharaan, atau operasi. Karyawan yang bekerja di lokasi yang dapat membahayakan mata karena benda-benda halus yang mungkin berterbangan, zat-zat yang berbahaya harus menggunakan alat pelindung mata dan tabir pelindung.
- 3. Pelindung kaki (*Safety Shoes*),** Digunakan oleh karyawan yang berada pada tempat dimana mungkin terjadi cedera oleh zat-zat panas, korosif atau beracun atau benda-benda jatuh yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau berada di lokasi yang senantiasa basah harus. Semua karyawan yang bekerja di lapangan, pabrik, bengkel-bengkel.

4. Pelindung Pernapasan, Jenis alat pelindung pernapasan : Masker pernapasan untuk debu harus dipakai di daerah yang berdebu, Pelindung pernapasan untuk uap atau gas beracun harus digunakan apabila sedang mengecat atau menyemprotkan cairan pelarut atau menangani bahan kimia yang berbahaya. Alat pernapasan tabung/*breathing apparatus* atau saluran udara harus digunakan apabila memasuki ruangan-ruangan tertutup. Bejana-bejana, tangki-tangki yang belum dites, dan ruangan yang penuh dengan asap di mana adanya kekurangan oksigen. Kerudung kepala yang dilengkapi dengan alat pernapasan saluran udara.

5. Tim Tanggap Darurat, Tim ini merupakan tim yang khusus dibentuk untuk menangani kebakaran yang terjadi di areal lokasi perusahaan yang diakibatkan bersenyawanya H_2 (*hidrogen*) dengan udara dan rantai karbon sehingga menimbulkan api. Tim ini dilengkapi dengan alat pemadam kebakaran yang selalu siap siaga bila terjadi kebakaran.

6. Pemantauan (*Monitoring*), Pemantauan dilakukan pertriwulan. Pemantauan ini dilakukan terhadap *safety alarm*, *gas detector*, dan *noising*.

7. Pelatihan penggunaan APAR (Alat Pemadaman Api Ringan) dan bantuan pertama (*first aid*), Ini dilakukan agar karyawan dapat menggunakan alat pemadam api yang sudah disediakan bila terjadi kebakaran ringan. Selain itu bantuan pertama (*first aid*)

diberikan agar karyawan mengetahui tindakan awal yang harus dilakukan bila terjadi kecelakaan.

4. Aspek-aspek yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Menurut Anoraga dalam Hasibun (2010) :

1. Lingkungan Kerja, merupakan tempat karyawan beraktivitas, lingkungan yang menyangkut kondisi kerja seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.
2. Alat Kerja dan Bahan, merupakan hal pokok yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Alat kerja digunakan oleh para pekerja dalam kegiatan proses produksi dan bahan-bahan utama yang dijadikan barang.
3. Beban Kerja, merupakan berupa beban fisik, mental, dan sosial sehingga upaya penempatan pekerja sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
4. Kapasitas Kerja, adalah tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

B. Konsep Teori

Menurut pendekatan organisasi, motivasi para pekerja tumbuh karena ekonomi dan organisasi yang ditandai dengan pembagian kerja yang tegas dengan tenaga-tenaga yang memiliki keterampilan khusus. Tujuan organisasi mencakup beberapa fungsi diantaranya yaitu memberikan pengarahan dengan cara melihat keadaan masa akan

datang yang berusaha dikejar dan diwujudkan oleh organisasi (Amitai Etzioni, 1982: 7).

Menurut pendekatan Klasik, antara manusia dan organisasi tidak terdapat konflik. Pekerjaan yang berat dan efisien pada akhirnya akan sama-sama menguntungkan kedua belah pihak karena efektivitas organisasi meningkat.

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi dilandasi oleh gagasan Frederick W. Taylor, aliran ini merupakan gabungan dari studi kemampuan fisik dapat dilihat dari seorang pekerja yang masih tampak di dalam studi mengenai waktu dan gerak (dilakukan oleh para teknisi), dan sedangkan pendekatan ekonomis memandang manusia terdesak oleh kekhawatiran kelaparan dan terdorong hasrat untuk mencari keuntungan. Taylor berpendapat sumber daya manusia dan mesin pada hakikatnya tidak banyak saling menyesuaikan diri, tetapi manusia berfungsi sebagai tambahan bagi mesin industri (Amitai Etzioni, 1982:31).

2. Teori Organisasi Klasik

Pada buku karya Gullick dan Urwick mengenai teori administrasi klasik dan masalah pembagian kerja. Sistem pembagian kerja harus diimbangi dengan kesatuan kendali (*unity of control*). Sistem pendekatan Klasik menyebutkan bahwa semakin banyak suatu pekerjaan tertentu dapat dipecah menjadi beberapa bagian komponen yang paling sederhana, maka pekerja akan lebih

trampil dan memiliki spesialisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin trampil pekerja menyelesaikan pekerjaan, maka semakin efisien pula seluruh sistem produksi (Amitai Etzioni, 1982:33).

3. Teori Pembuat Keputusan

Teori pembuat keputusan pada prinsipnya merupakan teori organisasi yang berhubungan dengan keputusan yang dibuat oleh individu. Teori ini lebih menyajikan uraian dan menganalisa bagaimana orang-orang membuat suatu keputusan yang sebenarnya, maupun apa yang menyebabkan mereka menemui kesulitan dalam keputusan rasional serta kondisi setelah mereka membuat keputusan yang secara komparatif rasional.

Pokok permasalahannya cara agar organisasi dapat dipolakan lebih mantap dalam kaitannya dengan pembagian kerja dan pembagian wewenang, serta pola koordinasi mana yang dipandang paling efektif. Berbagai pilihan yang harus diputuskan oleh individu untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan bukan pada faktor-faktor yang membatasi pilihan atau mengaburkan keputusan mereka (Amitai Etzioni, 1982:36).

Berdasarkan uraian konsep teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari ketiga teori yang berhubungan dengan penelitian ini adalah teori organisasi klasik. Sebab teori organisasi dibentuk agar dapat menjadi unit social yang paling efektif dan efisien. Efektivitas organisasi diukur dari tingkat sejauh mana ia

berhasil mencapai tujuannya, sedangkan efisien organisasi dikaji dari segi jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan unit masukan (*unit of output*). (Amitai Etzioni, 1982:33).

